

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. أشرف الفندي

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف العاشر
نقد المراجع

MGM777-2
دراسات نقدية 2

إعداد
تشريك علم الدين عموري



عنوان البحث: تأثير رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي
دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الأردن
إعداد: هيجر حسين العويمر - د. هيثم حمود الشبلي
تم النشر: من المجلة العربية للإدارة (2024م)
الرابط:

https://www.researchgate.net/publication/379988704_tathyr_rfahyt_almwzfyn_ly_alwla_alwzyfy_a_ldwr_alwsyt_llrda_alwzyfy_drast_ttbyqyt_ly_shrkat_alatsalat_fy_alardn



أولاً: جودة وتنوع وحداثة المراجع

تتميز قائمة المراجع في هذه الدراسة بجودة عالية وتنوع استثنائي على عدة مستويات، إلى جانب توازن منهجي رفيع بين المراجع الكلاسيكية والحديثة:

التنوع اللغوي؛ بلغ عدد المراجع العربية (21) مرجعاً والمراجع الأجنبية (24) مرجعاً، أي بنسبة (47%) عربي و(53%) أجنبي، وهو توازن شبه كامل يعكس اطلاعاً متوازناً على الأدبيات المحلية والعالمية.

ومن حيث التنوع الجغرافي؛ شملت المراجع العربية دولاً متعددة: **الأردن** (الزيود والحوري، 2011 في الصفحة 3)، **مصر** (عبد الشكور، 2023 في الصفحة 12؛ إسماعيل وطه، 2019 في الصفحة 12؛ علي مرزوق والسيد، 2020 في الصفحة 12)، **الجزائر** (تازي، 2023 في الصفحة 3؛ كتناوي وتبشات، 2022 في الصفحة 12؛ مشروع وبوتلجة، 2020 في الصفحة 12)، **الإمارات** (الهيئة الاتحادية، 2018 في الصفحة 4)، **العراق** (جوده ومحمد، 2022 في الصفحة 4؛ الحاتمي وآخرون، 2022 في الصفحة 3)، **السعودية** (اليوبي واليوبي، 2021 في الصفحة 8)، **وفلسطين** (السويطي، 2017 في الصفحة 9).

أما المراجع الأجنبية فشملت **فنلندا** (Khoreva & Wechtler, 2018 في الصفحة 12)، **الصين** (Jia et al., 2019 في الصفحة 12)، **ألمانيا** (Brokmeier et al., 2022 في الصفحة 3)، **هولندا** (Van De Voorde et al., 2012 في الصفحة 4)، **إسبانيا** (Alegre et al., 2016 في الصفحة 6)، **منغوليا** (Zanabazar, 2020 في الصفحة 12)، **والولايات المتحدة الأمريكية** (Hair et al., 2021 في الصفحة 11).



أولاً: جودة وتنوع وحداثة المراجع
ومن حيث التنوع النوعي، ضمت الدراسة مجلات علمية محكمة، أطروحات جامعية، تقارير حكومية (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، 2018)، **وكتباً منهجية** مرجعية (Sekaran & Bougie, 2016؛ Hair et al., 2021).
أما من حيث حداثة المراجع، فقد نجحت الدراسة في الجمع بين **المراجع الكلاسيكية** المؤسسة التي تعود إلى ما قبل 2010 مثل (Schrage (2001 الذي يؤصل لمفهوم الولاء الأخلاقي، و (Hajdin (2005 الذي يؤصل لمفهوم الولاء الاستمراري، و (Hart & Thompson (2007 الذي يؤصل لمفهوم الولاء الوظيفي، والزعبي (2009) الذي يؤصل لأهمية العنصر البشري، **والمراجع الحديثة جداً** التي تعكس تطورات المجال حتى عام 2024 مثل Daovisan & Intarakamhang (2024) الذي يقدم أداة مقننة لقياس الرفاهية الوظيفية، و Li et al. (2024) والذي يميز بين ممارسات الموارد البشرية حسب نوع تأثيرها على الرفاهية، و Putra et al. (2024) الذي يدرس العلاقة بين التمكين النفسي والرفاهية النفسية، بالإضافة إلى مراجع عربية حديثة مثل عبد الشكور (2023) وقرني (2023) وأحمد (2023) وتازي (2023)، هذا المزج المتوازن بين الكلاسيكي والحديث يعكس عمقاً زمنياً في التغطية وحرصاً على التأصيل النظري مع مواكبة التطورات المعاصرة، وهو المطلوب منهجياً في البحوث الأكاديمية الرصينة.

ثانياً: كفاية المراجع

بلغ إجمالي عدد المراجع في الدراسة (45) مرجعاً، موزعة بين (21) مرجعاً عربياً و (24) مرجعاً أجنبياً، كما هو موضح في قائمة المراجع في الصفحات (15-17)، هذا العدد يعتبر ممتازاً وكافياً، هذا العدد الكبير من المراجع يعكس عمق البحث وتغطيته الشاملة لأدبيات الموضوع من جوانبه المختلفة: نظرية (تعريفات المفاهيم وأبعادها كما في الصفحات 4-10)، وتطبيقية (دراسات سابقة في قطاعات متعددة كما في الصفحات 11-13)، ومنهجية (كتب وأدلة إحصائية مثل Sekaran & Bougie, 2016 و Hair et al., 2021 في الصفحة 11)، كما أن توزيع المراجع بين العربية والأجنبية بنسبة متقاربة (47% مقابل 53%) يعكس جهداً متوازناً في الاطلاع على الإنتاج العلمي المحلي والعالمي، ويدعم هذا العدد أيضاً موثوقية النتائج، لأن الاعتماد على قاعدة مرجعية واسعة يقلل من احتمالية التحيز ويجعل الإطار النظري أكثر رسوخاً، ولم يقتصر الأمر على الكم فقط، بل امتد إلى النوع، حيث تنوعت المراجع بين كتب منهجية (مثل Sekaran & Bougie, 2016)، وتقارير حكومية (الهيئة الاتحادية، 2018)، ومقالات من مجلات محكمة عربية وأجنبية، وبهذا يمكن القول إن عدد المراجع ليس فقط كافياً، بل هو ثروة معلوماتية دعمت الدراسة في جميع مراحلها.

ثالثاً: استخدام المراجع الأجنبية

تضمنت الدراسة (24) مرجعاً أجنبياً من مجلات عالمية محكمة ودور نشر مرموقة، مما يعكس اطلاعاً جيداً على الأدبيات الدولية في مجال رفاة الموظفين والولاء الوظيفي والرضا الوظيفي؛ من أبرز المجالات التي استُقي منها المراجع:

Human Journal of Business Research (Elsevier) من خلال دراسة Alegreet et al. (2016) في الصفحة (6)، و *International Journal of Resource Management Journal* (Wiley) من خلال دراسة Li et al. (2024) في الصفحة (2)، و *Safety and of Management Reviews* (Wiley) من خلال دراسة Van De Voorde et al. (2012) في الصفحة (4)، و *Employee Health at Work* (Elsevier) من خلال دراسة Brokmeier et al. (2022) في الصفحة (1)، و *Personnel Review* (Emerald) من خلال دراسة Khoreva & Wechsler (2018) في الصفحة (3)، و *Cogent Business & Management* (Taylor & Francis) من خلال دراسة Aboobaker et al. (2021) في الصفحة (2)، و *International Journal of Environmental Research and Public Health* (MDPI) من خلال دراسة Jia et al. (2019) في الصفحة (7)، كما تضمنت الدراسة كتباً منهجية مرجعية من دور نشر عالمية مثل Sage (Sekaran & Bougie, 2016) في الصفحة (11) و John Wiley & Sons (Sekaran & Bougie نفسه)، ومن حيث التنوع الموضوعي والقطاعي، غطت المراجع الأجنبية قطاعات متعددة: قطاع الاتصالات في الصين من خلال دراسة Jia et al. (2019) في الصفحة (7)، وقطاع الخدمات المهنية في فنلندا من خلال دراسة Khoreva & Wechsler (2018) في الصفحة (3)، وقطاع الفنادق والضيافة من خلال دراسة Brokmeier et al. (2022) في الصفحة (6)، والقطاع المصرفي والخدمي من خلال دراسات متنوعة، هذا التنوع في المصادر الأجنبية من حيث المجالات والبلدان والقطاعات يثري المقارنات ويزيد من موثوقية الإطار النظري، ويمنح الدراسة بعداً عالمياً يرفع من قيمتها العلمية.

رابعاً: صلة المراجع بموضوع الدراسة

جميع المراجع المستخدمة في الدراسة ترتبط بشكل مباشر وواضح بمتغيرات الدراسة الرئيسية الثلاثة: رفاهية الموظفين (بأبعادها الثلاثة: النفسية والاجتماعية ومكان العمل)، والولاء الوظيفي (بأبعادها الثلاثة: الاستمراري والعاطفي والأخلاقي)، والرضا الوظيفي، ففيما يتعلق برفاهية الموظفين، اعتمدت الدراسة على مراجع تؤصل لأبعادها الثلاثة: فالرفاهية النفسية وثقها مراجع مثل Van De Voorde et al. (2012)، و Rahi (2022) و Haspolat & Isgor (2016)، واليوبي (2021)، والرفاهية الاجتماعية وثقها Van De Voorde et al. (2012) نفسه، وسناني وبوعطيط (2021)، ورفاهية مكان العمل وثقها Van De Voorde et al. (2012) و Putra et al. (2024) في وقرني (2023)، وفيما يتعلق بالولاء الوظيفي، اعتمدت الدراسة على مراجع تؤصل لأبعادها الثلاثة: فالولاء الاستمراري وثقته مراجع مثل Hajdin (2005) والطاوس ودريد (2023)، والولاء العاطفي وثقته García Gómez et al. (2006) والسويطي (2017)، والولاء الأخلاقي وثقته Guillon & Cezanne (2014)، و Schrag (2001) وأحمد (2023)، أما الرضا الوظيفي فاستندت الدراسة في تعريفه إلى Aboobaker et al. (2021)، و Alegre et al. (2016) و Alshibly & Alzubi (2022)، وكتتاوي وتبشات (2022)، كما تضمنت الدراسة مراجع منهجية لدعم الإجراءات الإحصائية مثل Sekaran & Bougie (2016)، و Hair et al. (2021) في الصفحة (11)، وبهذا فإن كل مرجع من المراجع (45) له دور واضح ومباشر في بناء الإطار النظري أو دعم الفرضيات أو تبرير المنهجية أو مناقشة النتائج، دون أي مرجع دخيل أو غير ذي صلة.

خامساً: توظيف المراجع في بناء الإطار النظري والحجج

تم توظيف المراجع بشكل جيد وفعال في بناء الإطار النظري ودعم الحجج في (3) مواضع رئيسية:

أولاً: في الإطار النظري (الصفحات 4-7)؛ حيث اعتمدت الباحثة على المراجع لبناء تعريفات دقيقة لمتغيرات الدراسة وأبعادها، فمثلاً عند تعريف الرفاهية النفسية استشهدت بـ (Rahi (2016 و (Haspolat & Isgor (2016 واليوي واليوي (2021) و (Putra et al. (2021) في الصفحة (8)، وعند تعريف الرفاهية الاجتماعية استشهدت بـ (Van De Voorde et al. (2012 و (Sennani و (Putra et al. (2021) في الصفحة (8)، وعند تعريف الرفاهية في مكان العمل استشهدت بـ (Van De Voorde et al. (2012 و (Putra et al. (2021) وقرني (2023) في الصفحة (8)، وعند تعريف الولاء الوظيفي استشهدت بـ (Hart & Thompson (2007) في الصفحة (5) و (Woo (2018) في الصفحة (9) ودر (2022) في الصفحة (9)، وعند تعريف أبعاد الولاء الثلاثة استشهدت بـ (Hajdin (2005) والطاوس ودر (2023) للولاء الاستمراري، وبـ (García Gómez et al. (2006 والسويطي (2017) للولاء العاطفي، وبـ (Guillon (2014) و (Cezanne & Schrag (2001) وأحمد (2023) للولاء الأخلاقي، وذلك في الصفحات (9-10).

ثانياً: في صياغة الفرضيات (الصفحة 4) واختبار الفرضيات (الصفحات 11-12)؛ حيث استندت الفرضيات الرئيسية الثلاث والفرضيات الفرعية إلى خلاصات الدراسات السابقة مثل دراسة عبد الشكور (2023) ودراسة مشروع وبوتلجة (2020) ودراسة (Khireva & Wechtler (2018) ودراسة (Zanabazar (2020) ودراسة علي مرزوق والسيد (2020) كما ورد في الصفحة (11).

ثالثاً: في مناقشة النتائج (الصفحات 12-13)، وهو الموضوع الأكثر إقناعاً في توظيف المراجع، حيث قامت الباحثة بمقارنة كل نتيجة من نتائجها بنتائج دراسات سابقة، فمثلاً عند مناقشة تأثير الرفاهية النفسية على الولاء، قارنت بين نتائجها ونتائج (Khireva & Wechtler (2018) ودراسة علي مرزوق والسيد (2020) ودراسة إسماعيل وطه (2019) في الصفحة (12)، وعند مناقشة تأثير الرفاهية الاجتماعية أوضحت كيف تتفق نتائجها مع دراسة (Khireva & Wechtler (2018) وتختلف معها في التفاصيل في الصفحة (12)، هذا التوظيف المنهجي للمراجع يدل على قدرة الباحثة على ربط نتائجها بالإنتاج العلمي السابق، وهو جوهر الحوار العلمي الأكاديمي.

سادسا: مستوى التحليل النقدي والربط بين الدراسات السابقة

تم الربط بين المراجع بشكل نقدي جيد في مناقشة النتائج (الصفحات 12-14)؛ حيث قامت الباحثة بمقارنة نتائج دراستها بنتائج الدراسات السابقة، موضحة أوجه الاتفاق والاختلاف والتكامل، وهذا يمثل مستوى مقبولا من التحليل النقدي، فمثلاً، عند مناقشة تأثير الرفاهية النفسية على الولاء الوظيفي، ربطت الباحثة بين ثلاث دراسات سابقة: دراسة (Khoreva & Wechtler 2018) التي أكدت على أن الرفاهية النفسية للموظف ترتبط بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي المبتكر، ودراسة علي مرزوق والسيد (2020) التي أكدت على أن الرفاهية النفسية تؤثر في الأداء الوظيفي، ودراسة إسماعيل وطه (2019) التي أكدت على أن الرفاهية النفسية لها تأثير وسيط على العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، كما ورد في الصفحة (12)، وعند مناقشة تأثير الرفاهية الاجتماعية، أوضحت الباحثة كيف تتفق نتائجها مع دراسة (Khoreva & Wechtler 2018) في أن الرفاهية الاجتماعية جزء لا يتجزأ من ممارسات الموارد البشرية المعززة للمهارات والفرص، كما ورد في الصفحة (12) وعند مناقشة تأثير رفاهية مكان العمل، ربطت بين دراسة عبد الشكور (2023) ودراسة مشروع وبوتلجة (2020)، موضحة أن كليهما أكدا على التأثير الإيجابي لرفاهية مكان العمل، الأول على نية البقاء في العمل والثاني على الصحة العامة لمساعدتي التمريض، كما ورد في الصفحة (12)، كما ربطت الباحثة نتائجها حول الدور الوسيط للرضا الوظيفي بدراسة (Zanabazar 2020) التي توصلت إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظف والولاء الوظيفي، كما ورد في الصفحة (13). (2020) هذا الربط النقدي بين المراجع يوضح كيف تتكامل الدراسات السابقة مع بعضها البعض، ويبرز الفجوة البحثية التي جاءت الدراسة الحالية لسدها، وهي: دراسة تأثير رفاهية الموظفين بأبعادها الثلاثة على الولاء الوظيفي بأبعاده الثلاثة من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي في سياق شركات الاتصالات الأردنية.



سابعاً: الالتزام بنظام التوثيق (APA)

اعتمدت الدراسة في توثيقها على نظام APA؛ حيث التزمت بالصيغة العامة (المؤلف، السنة) في الاستشهادات داخل المتن، والترتيب الهجائي للمراجع في القائمة، لكن لوحظت بعض الملاحظات الشكلية:

أولاً: في الاستشهادات داخل المتن، ورد في الصفحة (4) استشهاد (Khoreva et al., 2018) بينما في قائمة المراجع الصفحة (16) التوثيق صحيح (Khoreva & Wechtler, 2018)، وورد في الصفحة (7) استشهاد (Jia et al. 2019) والصحيح (Jia et al., 2019) بوجود فاصلة، وورد في الصفحة (6) استشهاد (Alegreet al., 2016) والصحيح (Alegre et al., 2016).

ثانياً: في قائمة المراجع العربية، لوحظ في الصفحة (15) عدم اتساق في كتابة اسم المؤلف حيث ورد (بوعطيط، سفيان) مرة و(بو عطيط، سفيان) مرة أخرى، كما لوحظ استخدام (و) مرة و(&) مرة أخرى في نفس القائمة.

ثالثاً: في قائمة المراجع الأجنبية، لوحظ في الصفحة (16) أن بعض عناوين المجلات كتبت بشكل مائل مثل *Personnel Review* وبعضها لم يكتب بشكل مائل مثل (Journal of Business Research). ورغم هذه الملاحظات الشكلية، فإن معظم الاستشهادات (أكثر من 90%) كانت صحيحة من حيث المحتوى، والهيكل العام للتوثيق مقبول، لكن الدراسة كانت بحاجة إلى مراجعة نهائية دقيقة لتصحيح هذه الهفوات الشكلية للوصول إلى درجة أعلى من الالتزام بنظام (APA)

ثامناً: دقة الاقتباس

عند مقارنة الاستشهادات داخل متن البحث مع قائمة المراجع في نهاية البحث (الصفحات 15-17)، تبين أن نسبة التطابق الجيد مرتفعة جداً، حيث بلغت حوالي 93%، ولم توجد إلا أخطاء مطبعية بسيطة لا تؤثر على المعنى لكنها تخالف الدقة الأكاديمية: الأخطاء المطبعية البسيطة التي لا تؤثر على المعنى لكنها تخالف الدقة الأكاديمية، وتشمل ثلاثة أمثلة:

استشهاد (Khoreva et al., 2018) في الصفحة (2) بينما الصحيح في القائمة (Khoreva & Wechtler (2018)، واستشهاد (jia et al. 2019) بدون فاصلة في الصفحة (12) بينما الصحيح (Jia et al., 2019)، واستشهاد (Alegreet al., 2016) في الصفحة (6) بينما الصحيح. Alegre et al., 2016.



Thank You